

Trabajo Final del Máster Profesional  
“Máster Universitario en Igualdad y  
Género en el Ámbito Público y Privado”

# Análisis de los distintivos, sellos y acreditaciones para Empresas y Entidades Públicas en el ámbito de la Igualdad.

Curso 2017-2018

**AUTOR: ALEJANDRO M. RODRÍGUEZ  
CANTÓ  
TUTORA: PROFESORA MARÍA JOSÉ  
SENENT VIDAL**

**PALABRAS CLAVE:** Distintivo “Igualdad en la Empresa”, acreditaciones en materia de igualdad, promoción de la igualdad en empresas y entidades, sector público y privado.

## EXTRACTO

**Palabras Clave:** Distintivo “Igualdad en la Empresa”, acreditaciones en materia de igualdad, promoción de la igualdad en empresas y entidades, sector público y privado.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el desarrollo de su articulado, y en concreto en su Capítulo IV, establece la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, con el cual se reconozca e identifique las acciones llevadas a cabo por las entidades empresariales (tanto de capital público como privado).

La intención de la medida propuesta, según se indica en la propia Exposición de Motivos de esa misma Ley Orgánica (Apartado IV) y tal y como se regula de forma concreta en su Artículo 35, es la de establecer un instrumento objetivo de valoración de los planteamientos que la empresa tiene implantados y que son favorables a la promoción de la igualdad, dotándolos de un identificador (sello o distintivo) reconocible, exportable y utilizable comercialmente por las corporaciones.

Debido, sobre todo, al empeño de las empresas de basar sus estrategias en análisis críticos basados en criterios productivos, cabe un estudio detallado de estas herramientas, precisamente analizando su estructura, sus compromisos y su adaptabilidad a los sistemas de gestión ya integrados en la operativa empresarial y poniendo en valor su indiscutible potencial para la empresa.

Se analiza en este documento el Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) desde los enfoques político/conceptual y estructural y se enumeran algunos otros sellos o acreditaciones que dentro del estado español se pueden obtener.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS:

|  |    |
|--|----|
| EXTRACTO .....   | 1  |
| 0. INTRODUCCIÓN.....   | 3  |
| 1. ANÁLISIS POLÍTICO/CONCEPTUAL DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” .  | 4  |
| 2. ANÁLISIS ESTRUCTURAL DEL DISTINTIVO DE “IGUALDAD EN LA EMPRESA”.....  | 13 |
| 2.1. ANÁLISIS EN CUANTO A LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA Y SU EVOLUCIÓN. .   | 13 |
| 2.2. ANÁLISIS DEL PROCESO DE SOLICITUD: REQUISITOS, GENERALES Y<br>ESPECÍFICOS QUE DEBEN CUMPLIR LAS EMPRESAS Y ENTIDADES CANDIDATAS...      | 20 |
| 2.3. PROCESO DE CONCESIÓN: CRITERIOS DE VALORACIÓN Y RESOLUCIÓN.....   | 24 |
| 2.4. FACULTADES Y OBLIGACIONES ASUMIDOS POR LA EMPRESA ACREDITADA<br>DERIVADAS DE LA OBTENCIÓN DEL DIE. ....                                 | 27 |
| 3. ESTUDIO DESCRIPTIVO DE OTROS TIPOS DE SELLOS, CERTIFICACIONES Y<br>ACREDITACIONES. ....   | 31 |
| 3.1. SELLOS, CERTIFICACIONES Y ACREDITACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD<br>DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS AUTONÓMICAS.....                        | 31 |
| 3.2. ANÁLISIS COMPARATIVO DE OTRAS CERTIFICACIONES DE GESTIÓN EN LAS<br>EMPRESAS Y SU RELACIÓN CON LA PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD. .... | 36 |
| 4. CONCLUSIONES.....   | 38 |
| 5. ANEXO I: NORMATIVA RELACIONADA .....  | 42 |
| 5.1. Normativa básica genérica, reguladora en materia de Igualdad, en el ámbito estatal<br>(por orden de publicación): .....                 | 42 |
| 5.2. Normativa específica reguladora del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE): .....  | 42 |
| 5.3. Normativa autonómica, reguladora en materia de Igualdad (por orden de publicación):<br>43   |    |
| Bibliografía.....  | 45 |

## TABLA DE ILUSTRACIONES:

|  |   |
|--|---|
| Ilustración 1: Interacción entre los elementos que promueven la aplicación participativa del<br>programa ..... | 6 |
| Ilustración 2: Gráfico Nº de Empresas por tamaño en España 2018 .....  | 8 |
| Ilustración 3: Tabla de distribución de trabajadoras/es inscritos en la ss .....                               | 9 |

|  |        |
|--|--------|
| Ilustración 4: Logo Distintivo "Igualdad en la Empresa" .....                      | 17     |
| Ilustración 5: Captura de pantalla convocatoria DIE 2017 .....                     | 21     |
| Ilustración 6: Captura de pantalla proceso telemático de solicitud .....           | 24     |
| Ilustración 7: Cabecera documento "anexo i.B" .....                                | 26     |
| Ilustración 8: detalle parcial contenido "anexo i.b" .....                         | 27     |
| Ilustración 9: Relación de la igualdad con los modelos de gestión empresarial..... | 37     |
| <br>Tabla 1: Regulaciones autonómicas en igualdad y sus distintivos .....          | <br>32 |

## 0. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007<sup>1</sup>, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece, por primera vez en España, una relación entre los esfuerzos, medidas y procesos ejecutados por las empresas en materia de Igualdad y una reglamentación que permite a estas organizaciones el reconocimiento y, sobre todo, la acreditación de la implementación de esas políticas y acciones promotoras de la igualdad de trato y de oportunidades en unas condiciones reglamentadas.

El texto del Apartado I de la Exposición de Motivos de la LOI es un consecuente desarrollo de lo estipulado en los Artículos 14 de la Constitución Española, donde se proclama el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y, sobre todo, el artículo 9.2. donde se asigna a los poderes públicos una obligación de promoción de las medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo, es decir, la igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico fundamental.

El documento de “Bienvenida a la Red de Empresas con Distintivo “Igualdad en la Empresa (RED DIE)”<sup>2</sup> define al distintivo “Igualdad en la Empresa” como *“una marca de excelencia que otorga anualmente el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad”*.

El distintivo en materia de igualdad denominado Distintivo de “Igualdad en la Empresa” (en adelante DIE) consiste en un símbolo o signo de calidad empresarial que se

<sup>1</sup> “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (en adelante LOI) BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>2</sup> Publicado por Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con fecha de Septiembre de 2017. Consulta [on line] en [http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Bienvenida\\_a\\_la\\_RED\\_DIE\\_2017.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Bienvenida_a_la_RED_DIE_2017.pdf)

concederá a las empresas (ya sean de capital privado o público) que acrediten haber llevado a cabo determinadas actuaciones respecto a las relaciones de trabajo y a la publicidad de los productos y servicios prestados (Melero Bolaños & Nuñez-Cortés Contrera, 2011).

Se plantea por tanto como un instrumento de reconocimiento formal por parte de la Administración en el que se pone en valor el esfuerzo y la implantación real y controlada de medidas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por parte de las empresas y dentro del ámbito laboral y comercial.

Es indudable que, para poder optar a una sociedad igualitaria, hay muchos ámbitos en los que exigir la implementación de medidas de promoción de la igualdad, también en términos de *mainstreaming*, pero es fundamental que sea el ámbito laboral en el que más esfuerzos se desarrollen para buscar esos compromisos. Su reconocimiento formal parece una propuesta inteligente por parte de las autoridades.

Quizás, como veremos en el desarrollo de las conclusiones, ese reconocimiento debería ser más cuantitativo y material, posibilitando a las empresas tener un retorno que pueda significar la posibilidad de generación de activos y menos cualitativo, pero con unas repercusiones difícilmente materializables, como probablemente se está planteando.

Realizaré en el desarrollo del estudio, un análisis descriptivo de la propia herramienta, en el que se pretende por un lado dimensionar y acotar su estructura y planteamiento; por otro lado, describir las propuestas formales que con la creación de la herramienta la Administración propone, y por otro recoger una serie de reflexiones que puedan ayudar a las empresas a considerar su implantación.

## 1. ANÁLISIS POLÍTICO/CONCEPTUAL DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”

*Una Norma es un documento técnico de aplicación voluntaria aprobada por un organismo de normalización, que contiene los requisitos a cumplir por una organización que quiera certificarse con arreglo a esa norma [...], los Modelos son representaciones conceptuales que establecen referencias de trabajo no prescriptivas para orientar a las organizaciones en su mejora (Melero-Bolaños & Ramírez-Sobrino, 2011).*

Dadas las condiciones de competitividad del mercado, las empresas y organizaciones buscan estándares que les permitan normalizar su gestión para la optimización de sus procesos, así como instrumentos de acreditación que les permitan “comercializar” esa optimización como valor añadido, de modo que esa empresa pueda presentar su robustez, viabilidad, fiabilidad, y capacidad competitiva en el mercado de una forma contrastable.

Probablemente esas características globales del mercado y la creciente valoración y exigibilidad de responsabilidades integrales a las empresas, hacen que cada vez más las organizaciones busquen asimilar en sus compromisos *“modelos de gestión de acuerdo con diferentes criterios: calidad, medioambientales, de prevención de riesgos laborales, de responsabilidad social corporativa, gestión de personas, de igualdad de género, etc.”* (Melero-Bolaños & Ramírez-Sobrino, 2011).

AENOR<sup>3</sup> afirma en sus planteamientos comerciales que *“las normas técnicas ayudan a las empresas a ofrecer productos y servicios con la calidad y seguridad que demandan los usuarios, además de ser una herramienta estratégica para hacer frente a los nuevos desafíos del mercado”*<sup>4</sup>.

*“Hacer de la calidad un referente de actuación es bueno para la organización pues permite dimensionar mejor el trabajo realizado, sirve de indicador de qué se está haciendo bien y qué no, al tiempo que permite detectar estrategias de mejora”*<sup>5</sup>.

*En algunas ocasiones, la posesión de una certificación no solo es un valor añadido para la empresa que la obtiene, sino un requisito para competir, ya que su posesión supone una condición previa para negociar con ventaja con determinados consumidores finales, clientes industriales o incluso con las administraciones públicas* (Melero-Bolaños & Ramírez-Sobrino, 2011).

Integrar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los sistemas de gestión supone la siguiente evolución en gestión, puesto que el maridaje entre ambos compromisos supone, sin lugar a dudas, una optimización de esfuerzos dirigidos hacia escenarios mucho más eficientes y rentables.

---

<sup>3</sup> Asociación Española de Normalización y Certificación

<sup>4</sup> Consulta [on line] en <https://www.aenor.com/normas-y-libros/que-ofrecemos> el 25/08/2018.

<sup>5</sup> Extraído del “prologo” de la publicación “La igualdad de Género como factor de calidad” de Rosa Gómez Torralbo (2008), escrito por la Directora del Instituto Andaluz de la Mujer Soledad Ruiz Segúin.

**ILUSTRACIÓN 1: INTERACCIÓN ENTRE LOS ELEMENTOS QUE PROMUEVEN LA APLICACIÓN PARTICIPATIVA DEL PROGRAMA**



*FUENTE: Elaboración de D.T. Kahale Carrillo, en su libro “El distintivo empresarial en materia de igualdad” a partir del folleto “La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas” del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.*

Los beneficios generales atribuibles a la obtención del DIE por parte de las empresas o entidades, según Kahale Carrillo (2012, págs. 143-146) son:

- Informa a la sociedad y a todos los participantes de la cadena de producción acerca de las empresas que cumplen con los estándares requeridos para esta distinción.
- Mejora la calidad de servicio.
- Ofrece una mejor respuesta a los consumidores.
- Pone en valor las medidas desarrolladas a favor de la igualdad.
- Mejora el entorno de trabajo.
- Aumenta la bolsa de empleo.
- Ofrece un elemento de distinción positivo frente a las empresas rivales.
- Coloca en evidencia la cultura empresarial con sensibilidad de género.
- Resalta en positivo en su mercado competitivo.
- La imagen corporativa tiende a mejorar sustancialmente.

En este punto encontramos dos necesidades fundamentales que tienen las empresas y que surgen de la implementación de estas medidas y políticas que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las organizaciones:

- Necesidad de un referente normativo, que guíe sus políticas y estrategias y asegure la optimización de los esfuerzos, la evaluación y control del esfuerzo, etc...
- Necesidad de un procedimiento de acreditación que procure la certificación de su implantación, así como la posibilidad de acceso a una forma de amortización de la inversión y los esfuerzos llevados a cabo.

*Con carácter general, certificar es emitir un documento que atestigüe que un producto, persona o empresa se ajusta a unas normas técnicas determinadas* (Melero Bolaños & Nuñez-Cortés Contrera, 2011).

Según Miranda et al. (2004) para que un proceso certificador se pueda considerar como tal tienen que participar en él tres partes diferenciadas:

- Organismo normalizador, que elabora las normas técnicas base de la certificación.
- Organismo certificador, que es una entidad independiente del proceso que garantiza el cumplimiento de las normas por parte del solicitante de la certificación (Entidad de certificación)
- Entidad certificada, es la entidad objeto de la certificación.

El proceso de obtención de la distinción empresarial<sup>6</sup> que nos atañe en este estudio, en base a este condicionado, no podríamos considerarlo como un proceso de certificación, puesto que incumple con la prerrogativa de la independencia del organismo certificador y éste<sup>7</sup> es dependiente de la Entidad Reguladora que define las normas, y no está avalada por un Organismo Acreditador que garantice su capacidad e imparcialidad.

En todo caso, el distintivo, tiene plena validez y quizás esto esté avalado por la naturaleza del Organismo normalizador, que es el Ministerio de Igualdad y en la norma de desarrollo establece que es un proceso de distinción y reconocimiento, pero no de certificación.

---

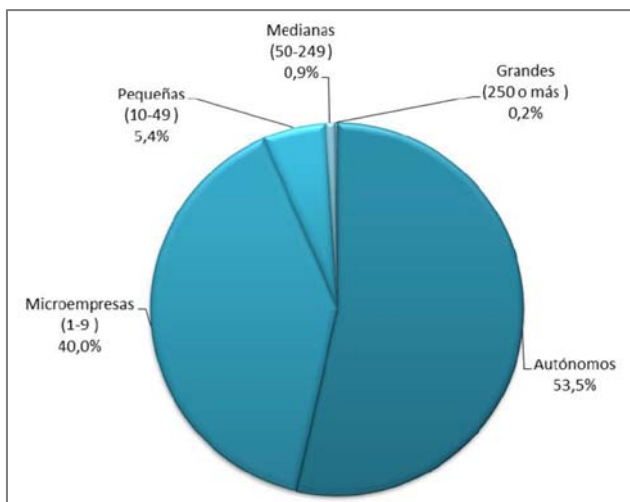
<sup>6</sup> Descrito en el Apartado 2.2 y 2.3 de este documento.

<sup>7</sup> que es la Comisión de Evaluación.



Según los datos del Informe anual<sup>8</sup>, correspondiente al año 2018, de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, el número total de empresas inscritas en la Seguridad Social en España es de 2.888.905, con la siguiente distribución:

**ILUSTRACIÓN 2: GRÁFICO Nº DE EMPRESAS POR TAMAÑO EN ESPAÑA 2018**



*FUENTE: Informe “Cifras Pyme. Datos junio 2018” de la Dirección General de Industria y de la PYME.*

Con estos datos deducimos que:

- Un total de 4.578 empresas (el 0,2%) deberían tener implementadas medidas de igualdad<sup>9</sup>, específicamente a través de un Plan de Igualdad implantado y con un seguimiento anual obligatorio.
- Esas empresas suponen un total de 5.293.698 personas trabajadoras inscritas en la Seguridad Social, lo cual supone un 33,4% del total de trabajadoras/es en España.

<sup>8</sup> Consultado [on line] en <http://www.ipyme.org/es-ES/ApWeb/EstadisticasPYME/Documents/CifrasPYME-junio2018.pdf> el 28/08/2018

<sup>9</sup> En cumplimiento de lo establecido en el Art. 45.2 de la LOI

### ILUSTRACIÓN 3: TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS/ES INSCRITOS EN LA SS

| Empresas por tamaño                    | Trabajadores      |
|--|-------------------|
| <b>Autónomos<sup>2</sup></b>           | <b>1.982.283</b>  |
| <b>PYME (1-249 asalariados)</b>        | <b>8.558.051</b>  |
| Microempresas (1-9 asalariados)        | 3.043.681         |
| Pequeñas (10-49 asalariados)           | 3.049.575         |
| Medianas (50-249 asalariados)          | 2.464.795         |
| <b>Grandes (250 o más asalariados)</b> | <b>5.293.698</b>  |
| <b>Total trabajadores</b>              | <b>15.834.032</b> |

FUENTE: Informe “Cifras Pyme. Datos junio 2018” de la Dirección General de Industria y de la PYME.

Si unimos estos datos con los que podemos obtener de las resoluciones de concesión de los distintivos empresariales que anualmente se vienen publicando desde 2010, podemos concluir que:

- Desde la primera convocatoria han obtenido la acreditación un total de 161 Empresas<sup>10</sup>.
- En ese número hay empresas con menos de 250 trabajadoras y/o trabajadores, que han aplicado medidas o políticas de igualdad sin tener la obligatoriedad por ley de hacerlo, con lo que ha sido de forma voluntaria y por una iniciativa o interés propio.
- La inmensa mayoría de Empresas (con plantillas superiores a 250) que tienen implantadas (presuntamente), medidas o políticas de igualdad, puesto que la Ley les obliga a ello, no tienen el DIE.

Unas reflexiones que podemos hacer, a la vista de estos datos son que:

- El distintivo empresarial puede no ser una herramienta lo suficientemente asentada como para pueda cumplir con el propósito acreditador que se le puede suponer, es decir, sus ventajas se sustentan en el reconocimiento público a la empresa, y para que eso sea posible, lógicamente su publicidad debe ser lo más universal posible, tanto a nivel empresarial como a nivel comercial.
- Las empresas, por norma general, no encuentran el rendimiento mínimo que argumente su implementación (como herramienta para aumentar su fuerza competitiva en el mercado, como medio de distinción o valoración comercial con

<sup>10</sup> Dato extraído de cada una de las convocatorias anuales del DIE, y publicadas en la web [http://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo\\_Igualdad\\_en\\_la\\_Empresa/DIE\\_home.htm](http://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo_Igualdad_en_la_Empresa/DIE_home.htm)

respecto a sus clientes, etc...), ni siquiera para aquellas que, por Ley, ya tienen todos los requisitos para su obtención (en gran parte por el siguiente punto).

- El Estado no promueve este tipo de herramientas como fórmula de atracción para esas empresas: dándoles un verdadero valor añadido comercialmente, como referente, etc.

En este sentido cabe destacar que con la aparición de la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público](#) se establecen unas interesantes medidas de promoción<sup>11</sup> de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres como criterio de valoración o desempate (Artículo 147 “Criterios de desempate” de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre) para que los órganos de contratación pudieran establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas o como condición especial de ejecución<sup>12</sup> en relación con la ejecución propia del contrato.

Es en este contexto donde el Distintivo sí puede cobrar una fuerza real y material, puesto que proporciona una herramienta efectiva que podría usarse de forma inequívoca para la justificación de la implementación de medidas o políticas de promoción de la igualdad de género en las empresas (como mecanismo de devolución de valor del esfuerzo realizado), y por tanto, para la objetivación del criterio de valoración referido.

Así se establece en su Artículo 127 que *“cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas [...] podrán exigir [...] una etiqueta específica<sup>13</sup>[...]”*.

En términos generales, podríamos decir que la herramienta refleja, probablemente, el estado de desarrollo y madurez que la propia perspectiva de género tiene en el ámbito

---

<sup>11</sup> En los apuntes de la Asignatura “SRM013 Las políticas públicas de igualdad” del “Máster universitario en igualdad y género en el ámbito público y privado Interuniversitario, 2017/2018 11ª Edición”, la profesora Mar Esquembre Cerdá establece que: *“Las medidas de facilitación, de impulso o de promoción son las medidas previas tendentes a la consecución del fin pretendido, que no es otro que el de la eliminación de la discriminación estructural a fin de conseguir una efectiva igualdad real. Tratarán de promover e impulsar la igualdad para el futuro.”*, en concreto establece que las medidas de desempate se podrían definir como *“medidas de discriminación inversa o positiva en sentido amplio: se aplican en situaciones de particular escasez e indivisibilidad del bien que se pretende adjudicar”*

<sup>12</sup> Artículo 202 “Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden” de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre.

<sup>13</sup> En el punto 1 de ese mismo Artículo establece que a los efectos de esta Ley una etiqueta es cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos, con lo que se entiende que hace referencia, entre otros, al DIE.

laboral, donde, aunque su tendencia es alcista, aún está en unos estadios de implementación iniciales y necesita un argumentario atractivo y suficientemente robusto para que sea capaz de incentivar a las organizaciones a asumir las responsabilidades que la ley, de forma laxa, les obliga o les propone.

Podemos establecer tres grandes elementos políticos que comprometen, a la vez que sustentan, la existencia de la herramienta:

- La atribución constitucional al Estado<sup>14</sup> de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales<sup>15</sup>.

Así, la Ley 3/2007, persigue hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Pero además de esto, reconoce explícitamente la existencia y persistencia de discriminaciones y desigualdades por razón de género. Y para su transformación, alude a la importancia del papel de los poderes públicos en la consecución de este objetivo -como agentes ejemplificadores y amplificadores (Escrig Gil, 2018).

En concreto, el Artículo 14 de la LOI establece los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, donde se concretan los principios generales que deben guiar las políticas públicas, más ampliamente desarrolladas a lo largo del articulado de la LOI.

- El propio principio constitucional de igualdad de trato entre mujeres y hombres, como materialización del Artículo 14 de la CE y la determinación de la Igualdad como derecho público subjetivo<sup>16</sup>. Por tanto, el planteamiento de la Igualdad no sólo como principio, sino también como derecho de todas las personas.
- Obligación (descrita en el art. 45 LOI) de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, además, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. A este planteamiento podemos sumarle aquellas consideraciones que, de forma voluntaria, cualquier empresa puede asumir en la asunción comprometida de sus responsabilidades sociales<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Y consecuentemente las derivadas de las transferencias de competencias a las diferentes CC.AA. que el Estado Español tiene concedidas.

<sup>15</sup> Cita textual de uno de los párrafos del Apartado III de la Exposición de Motivos de la LOI.

<sup>16</sup> Aunque el fundamento de la igualdad lo podemos encontrar implícitamente en el texto constitucional en su conjunto, está enunciado de manera expresa en los tres artículos que conforman el concepto de igualdad constitucional (1.1, 9.2 y 14 CE), esto es, la igualdad como valor, como principio y como derecho público subjetivo, en este último caso vinculada a su vez con la prohibición de toda forma de discriminación (Ventura Franch, 2018)

<sup>17</sup> Según el Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo Español (2005) la RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su

Estas medidas específicamente orientadas a la promoción de la igualdad, serán, entre otras, la implantación de planes de igualdad, medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, etc.

Estas tres exigencias son las que, entre otras<sup>18</sup>, conforman los pilares básicos sobre los que se podría justificar la existencia del Distintivo “Igualdad en la Empresa”: obligación del Estado de promoción de medidas que consigan la Igualdad en todos los ámbitos y de forma transversal<sup>19</sup>, derechos consolidados de las ciudadanas y ciudadanos a ese escenario igualitario y obligación de las empresas a asumir el compromiso de poner en marcha las medidas necesarias para asegurar ese escenario.

El planteamiento del Distintivo, por tanto, es de darle reconocimiento oficial a esos compromisos tratando de objetivar los esfuerzos a través de una herramienta que, como credencial autenticada por un organismo oficial, reconoce formalmente hechos y medidas implantadas y le da un soporte visible en el ámbito empresarial.

La propuesta de la LOI es la creación del “Distintivo empresarial en materia de igualdad” y lo presenta como una herramienta que se desarrolla en base a los siguientes objetivos:

- Servir como fórmula para el reconocimiento “[...] a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras [...]” (Artículo 50, punto 1 de la LOI).
- Medio de promoción y estimulación de estas políticas de igualdad a través de una herramienta que “[...] podrá ser utilizada en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.” (Artículo 50, punto 1 de la LOI),
- Actuar como criterio “*bareable*” y objetivo para la “valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes<sup>20</sup>” (Artículo 35 de la LOI).
- Certificar, frente a la persona consumidora, del cumplimiento por parte de la organización de los estándares y requisitos formulados en materia de igualdad.

---

gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se deriven de sus acciones.

Definición extraída del Glosario del artículo La Igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas en Conoce, de Carmen Castro García y Beatriz Álvarez Tardío. Consulta [on line] en [http://www.castello.es/web20/archivos/contenidos/61/D021\\_Igualdad\\_RSE.pdf](http://www.castello.es/web20/archivos/contenidos/61/D021_Igualdad_RSE.pdf) el 20/08/2018.

<sup>18</sup> En el Apartado II de la Exposición de Motivos de la LOI se establece que existe una exigencia necesaria de acción normativa para combatir las diferentes discriminaciones (directas o indirectas) derivada del ordenamiento constitucional, “pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española [...]”

<sup>19</sup> Lo cual incluye el ámbito laboral.

<sup>20</sup> de subvenciones públicas.

Por tanto, la LOI establece, por una parte (Artículo 45 “Elaboración y aplicación de los planes de igualdad”, punto 1.), la obligatoriedad de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre su personal laboral; por otra parte, propone una posibilidad de reconocimiento a través de este distintivo.

Es indudable que, para la consolidación de la perspectiva de género en nuestra sociedad, el entorno laboral es uno de los pilares (junto con el educativo y otros) que deben afianzar cualquier avance, y por tanto la implicación de las empresas es una cuestión vital para ello.

*“La consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es uno de los grandes retos de nuestra sociedad. Se trata de una cuestión de justicia y de responsabilidad social, pero la colaboración de las empresas en este sentido redunda también en una mejora de la calidad de la gestión de sus recursos humanos, por lo que les aporta beneficios directos e indirectos” (Velasco Portero, 2012).*

## 2. ANÁLISIS ESTRUCTURAL DEL DISTINTIVO DE “IGUALDAD EN LA EMPRESA”.

### 2.1. ANÁLISIS EN CUANTO A LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA Y SU EVOLUCIÓN.

#### ANTECEDENTES NORMATIVOS:

En el ámbito estatal se pueden destacar algunas de las referencias normativas más importantes que, de forma directa o transversal afectan, o han influido, en unos estadios iniciales, en la incorporación de una perspectiva de género en el ámbito laboral; y posteriormente, como un intento de materializar esa incorporación y dotar al planteamiento de un desarrollo madurativo superior, en la creación del propio Distintivo.

Con la aparición de la [Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno](#)<sup>21</sup> éste asume el compromiso no sólo de incorporar la perspectiva de género

---

<sup>21</sup> BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2003, páginas 36770 a 36771 (2 págs.)

en la normativa, sino también de publicar información<sup>22</sup> al respecto de forma que se permita el seguimiento y evaluación de forma más efectiva y real. *“Tiene por objeto evitar las consecuencias negativas, intencionales o no, que favorezcan situaciones de discriminación, con el propósito de lograr la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas, y de esta forma poder analizar sus consecuencias para las mujeres y hombres antes de tomar decisiones”* (Kahale Carrillo, 2012, pág. 39)

Un poco antes, en el BOE de 6 de noviembre de 1999, aparece la [Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras](#). Esta Ley *“introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores y las trabajadoras puedan participar de la vida familiar, al dar un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”* (Kahale Carrillo, 2012, pág. 39).

El Informe de FITEQA, CC.OO. MADRID elaborado como “Presentación y Comentarios a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre” expone que *“la ley contiene avances significativos, la mayoría de los cuales han sido propuestos por los sindicatos”*, sin embargo, no se percibe como completa ni suficiente.

Según el texto de la Ley 39/1999, en la Exposición de Motivos, *“mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas”*. En el ámbito que nos afecta en este trabajo, esta ley nos interesa por ser un hito histórico en la incorporación de responsabilidades y obligaciones en materia de igualdad en la esfera laboral.

El referente más importante, por ser el marco normativo por excelencia en nuestro sistema legislativo es la propia [Constitución Española de 1978](#), y en concreto su Artículo 14, donde se establece que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* y el Artículo 9.2., que responsabiliza a los poderes públicos a *“[...] promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y*

---

<sup>22</sup> Artículo 24 de la Ley 30/2003 “Del procedimiento de elaboración de los reglamentos: En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.”

*efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*<sup>23</sup>.

En la [Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social](#)<sup>24</sup>, se establecen<sup>25</sup> medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato” con el objetivo de establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato u no discriminación, en especial<sup>26</sup>, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, que serán aplicables para las personas de los sectores público y privado<sup>27</sup>.

#### REGULACIÓN DEL DIE:

Sin duda la principal referencia del Distintivo es la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (LOI). Esta ley anuncia la creación<sup>28</sup> del DIE y se compromete a “*desarrollar el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas*”.

*Se asocia en ella, por primera vez, la Igualdad de Oportunidades a la calidad mediante la creación de un distintivo en materia de igualdad denominado “Igualdad en la Empresa” consistente en un símbolo o signo de calidad empresarial que se concederá a las empresas que acrediten haber llevado a cabo determinadas actuaciones respecto a las relaciones de trabajo y a la publicidad de los productos y servicios prestados* (Melero-Bolaños & Ramírez-Sobrino, 2011).

Es en el [Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»](#)<sup>29</sup> donde se efectúa el desarrollo reglamentario del mencionado artículo 50 de la LOI, se establece su denominación; procedimiento y condiciones para su concesión; las facultades derivadas

---

<sup>23</sup> La profesora Gemma Escrig Gil establece ese “triángulo normativo” en referencia a los artículos 1.1 CE (donde se establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico), el artículo 14 CE (igualdad como principio) y artículo 9.2. CE (como garantía de efectividad). Todo ello “*es de gran importancia para todo el desarrollo normativo posterior en materia de igualdad de mujeres y hombres tanto en el ámbito estatal como autonómico y así lo recogen en su justificación las posteriores leyes y políticas de promoción de la igualdad*” (Escrig Gil, 2018).

<sup>24</sup> BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003

<sup>25</sup> En el Capítulo III del Título II “De lo Social”.

<sup>26</sup> Artículo 27 de la Ley 62/2003

<sup>27</sup> No trata, por tanto, específicamente la igualdad de género, pero incorpora definiciones sobre “discriminación indirecta”, “discriminación directa”, “principio de igualdad de trato”, etc...

<sup>28</sup> A través del artículo 50 “Distintivo para las empresas en materia de igualdad”.

<sup>29</sup> BOE núm. 265, de 3 de noviembre de 2009.



de su obtención; las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan, *así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión, y los procedimientos de retirada del mismo en caso de incumplimiento* (Melero Bolaños & Nuñez-Cortés Contrera, 2011, pág. 130).

Mediante este RD y *“haciendo uso<sup>30</sup> del artículo 149<sup>31</sup> de la Constitución Española que otorga al Gobierno nacional competencia exclusiva en las cuestiones laborales se aprueba esta norma de desarrollo de la Ley Orgánica del año 2007”* (Castellano Burguillo, 2010).

Si revisamos los diferentes Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas vamos a encontrar referencias a acciones o medidas que estimulan y promocionan la igualdad, como consecuencia del proceso de descentralización y cesión de competencias que establece el propio Sistema jurídico y político español. Sin embargo, la propuesta normativa del distintivo que se realiza en la LOI en todo momento se establece desde la perspectiva competencial del Gobierno Central, sin referencias a las competencias autonómicas.

Esta circunstancia se plantea como un problema de concurrencia, *“ya que muchas de las normas autonómicas sobre igualdad desarrolladas a partir de la LOI, o incluso antes, prevén marcas de excelencia en igualdad para las empresas que apuesten por esta materia”* (Castellano Burguillo, 2010). Algunas Comunidades Autónomas, por tanto, y en virtud del Artículo 150 CE <sup>32</sup>, han establecido sus propios desarrollos a este respecto<sup>33</sup>.

En el propio RD 1615/2009 se asume esta circunstancia en su artículo 6.1.e)<sup>34</sup>, donde se valora como documentación a aportar en el procedimiento de concesión del distintivo

---

<sup>30</sup> A través de la propia referencia que hace el texto preliminar del RD en el que se establece que *“este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7ª de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre la legislación laboral y de acuerdo con la habilitación contenida en la disposición final tercera de la LOI”*

<sup>31</sup> Artículo 149 CE: “El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: [...] 7ª Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.”

<sup>32</sup> Artículo 150.1 CE: “Las Cortes Generales, en materias de competencia estatal, podrán atribuir a todas o a alguna de las Comunidades Autónomas la facultad de dictar, para sí mismas, normas legislativas en el marco de los principios, bases y directrices fijados por una ley estatal [...]”.

<sup>33</sup> Aunque, como bien señala la profesora Emilia Castellano (2018), no hay una atribución expresa por parte de las Cortes Generales que propicie la aplicación del Artículo 150.1.

<sup>34</sup> Artículo 6.1.e) del RD1615/2009: “En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo”.

(y por tanto se les da validez y oficialidad) otros distintivos obtenidos por la empresa y concedidos por otra Administración Pública diferente.

El artículo 2 del RD 1615/2009 establece que el distintivo “[...] se representará con el logotipo que se determine mediante orden de la Ministra de Igualdad”, procedimiento que aparece en el BOE núm. 286, de 27 de noviembre de 2009, en la [Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo «Igualdad en la empresa»](#), definiéndose en ella las especificaciones técnicas del uso del distintivo en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios a través de reglas de difusión y normas gráficas.

ILUSTRACIÓN 4: LOGO DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA"



Una vez establecido el distintivo, creado el procedimiento y condiciones generales de concesión y determinada su representación gráfica, en 2010 se anuncia la primera convocatoria para su concesión, a través de la [Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010, y se establecen sus bases reguladoras](#)<sup>35</sup>.

Esta Orden insiste en que “*serán merecedoras del distintivo sólo aquellas empresas que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de Planes y políticas de igualdad de oportunidades*”. El resultado del proceso, publicado en el BOE núm. 292, de 3 de diciembre de 2010, es la primera resolución de empresas y entidades a las que se le concede el distintivo, por medio de

<sup>35</sup> BOE núm. 86, de 9 de abril de 2010.

la [Orden SPI/3138/2010, de 26 de noviembre, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010, convocado mediante Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo](#). Comprobado el cumplimiento de los requisitos previstos en la convocatoria a través del examen de la documentación aportada por los solicitantes, se concede el distintivo, en esta primera convocatoria a un total de 36 entidades.

A partir de 2011 se establece un Registro de las empresas con distintivos, regulado por la [Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa»](#)<sup>36</sup>, y en cumplimiento de lo dictado en el RD 1615/2009, en su Artículo 20 “Registro de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa»”<sup>37</sup>.

En la web oficial del Ministerio [www.igualdadnlaempresa.es](http://www.igualdadnlaempresa.es) se indica que “*el distintivo se convoca anualmente desde 2010 y tiene una vigencia de tres años, aunque, en cada uno de ellos, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad Oportunidades solicita a las entidades distinguidas un informe anual de seguimiento de las medidas y actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*”<sup>38</sup>.

Por lo que desde 2010 se publican anualmente las diferentes convocatorias<sup>39</sup> para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», siendo la última hasta la fecha la correspondiente a 2017, convocada a través de la [Orden SSI/113/2018, de 6 de febrero, por la que se convoca la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2017, y se establecen sus bases reguladoras](#).

Según los datos publicados tras las siete convocatorias resueltas, son 141 empresas y otros tipos de entidades las que tienen esta distinción de excelencia e integran la Red DIE siendo el 34,8% pymes<sup>40</sup>.

Con la argumentación de “[...] *modificar algunas disposiciones para, por una parte adecuar determinados requisitos de participación en las convocatorias a la legislación vigente y, por otra, ajustar los criterios de evaluación para la obtención de esta distinción con el objeto de incorporar o reforzar determinados aspectos para impulsar la igualdad*

<sup>36</sup> BOE núm. 121, de 21 de mayo 2011.

<sup>37</sup> Artículo 20 del RD1615/2009: “El Ministerio de Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, mantendrá un Registro público de las concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial”.

<sup>38</sup> El procedimiento completo lo veremos en el Apartado 2.4 de este mismo documento.

<sup>39</sup> Las convocatorias anuales se pueden consultar en [http://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo\\_Igualdad en la Empresa/DIE\\_home.htm](http://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo_Igualdad_en_la_Empresa/DIE_home.htm) (consultado el 21/08/2018).

<sup>40</sup> Fuente [on line]: <http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm> consultada el 21/08/2018.

efectiva de mujeres y hombres que no habían sido incorporados a la norma reguladora”<sup>41</sup> se publica el [Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»](#)<sup>42</sup>.

Se basa en la experiencia acumulada hasta la publicación de este RD para justificar la reforma de algunos aspectos del procedimiento y para introducir un régimen de seguimiento, control y renovación más ágil y eficaz.

Estas modificaciones son básicamente:

- Inclusión, como requisito general de las entidades candidatas a obtener el DIE de no haber sido sancionada en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación y adecuación del límite temporal en el que las entidades no podrán presentar candidatura tras haber sido sancionadas en los términos marcados<sup>43</sup>.
- Acreditación de la incorporación de sistemas de seguimiento y evaluación como nuevo requisito<sup>44</sup>.
- Acreditación de una determinada presencia de mujeres en los órganos de administración de sociedades mercantiles grandes (“que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada”; modificación del art. 4.3,a. del RD 1615/2009).
- Modificación de algunos criterios de valoración, según el propio texto “*por la manifestación de nuevas necesidades que de manera ineludible deben tenerse en cuenta para la concesión del distintivo*”<sup>45</sup>.
- Regulación relativa a la composición y nombramiento de la Comisión Evaluadora<sup>46</sup>.
- Modificación de los plazos para la presentación de los informes anuales de seguimiento e informes trienales de solicitud de prórroga<sup>47</sup>.
- Modificación de la propia vigencia del distintivo<sup>48</sup>.
- Actualización de la definición de microempresa, pequeña y mediana empresa en base a la regulación europea.

---

<sup>41</sup> Texto preliminar del RD 850/2015

<sup>42</sup> BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2015.

<sup>43</sup> Modificación del Artículo 4 del RD 1615/2009 “Requisitos generales de las entidades candidatas a obtener el distintivo «Igualdad en la Empresa»”.

<sup>44</sup> Modificación del Artículo 6 del RD 1615/2009 “Documentación”

<sup>45</sup> Modificación del Artículo 10 del RD 1615/2009

<sup>46</sup> Modificación de los apartados 1 y 3 del Artículo 7.

<sup>47</sup> Modificación del segundo párrafo del Artículo 13 del RD 1615/2009

<sup>48</sup> Modificación del Artículo 15 del RD 1615/2009 “Vigencia”

Hace también pública, en el propio texto, la consulta a las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y al Consejo de Participación de la Mujer, para su tramitación.

## 2.2. ANÁLISIS DEL PROCESO DE SOLICITUD: REQUISITOS, GENERALES Y ESPECÍFICOS QUE DEBEN CUMPLIR LAS EMPRESAS Y ENTIDADES CANDIDATAS.

Con la publicación anual de la correspondiente Orden se convoca el procedimiento, plazos y bases reguladoras que norman la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa»; como ejemplo la vigente en el momento de la redacción de este documento es la Orden SSI/113/2018, de 6 de febrero<sup>49</sup>.

Lógicamente este procedimiento se basa en lo estipulado en la LOI, la cual a su vez está desarrollada, como ya se ha indicado en un apartado 2.1, mediante los RD 1615/2009 y RD 850/2015.

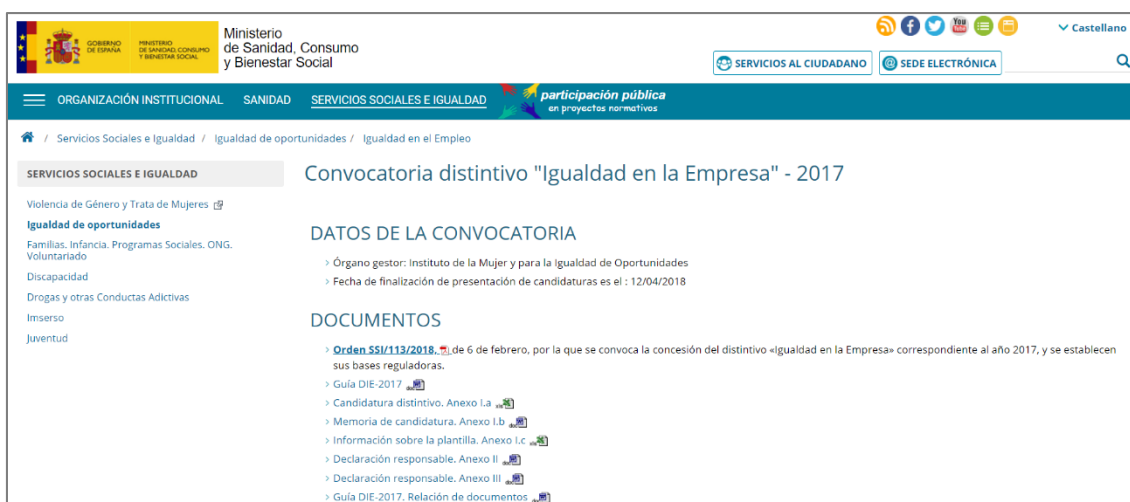
Hay que destacar que todo el proceso de tramitación de la solicitud está altamente *procedimentado* y asistido a través de toda una librería de documentos y guías que pretende facilitar a las empresas y entidades todo el proceso, todo ello accesible a través de la web del Ministerio<sup>50</sup>:

---

<sup>49</sup> BOE núm. 38, de 12 de febrero de 2018.

<sup>50</sup> Consulta [on line] en [http://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo\\_Igualdad\\_en\\_la\\_Empresa/DIE\\_2017/DIE\\_2017\\_home.htm](http://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo_Igualdad_en_la_Empresa/DIE_2017/DIE_2017_home.htm) el 22/08/2018.

## ILUSTRACIÓN 5: CAPTURA DE PANTALLA CONVOCATORIA DIE 2017



Fuente: [Web](#) del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social

El Artículo 4 del RD 850/2015 (por el que se modifica el art. 4 del RD1615/2009), en el punto 1, establece los requisitos exigibles a las entidades candidatas para poder serlo, declarando que:

- Cualquier entidad o empresa, pública o privada, con actividad en territorio español, puede presentar candidatura, salvo las Administraciones Públicas.

Establecidas cuales empresas y entidades pueden optar al proceso, se pueden enumerar los requisitos exigibles:

- Estar formalmente constituida e inscrita en la Seguridad Social.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

Estos requisitos generales, que no tienen una especificidad en el ámbito de la igualdad, están justificados en base a la posibilidad de acceso a ayudas económicas u otros beneficios que puedan optar las empresas o entidades con DIE, que de otra forma la normativa<sup>51</sup> impediría que pudiesen acceder a ellos.

Seguidamente la norma establece limitaciones temporales para aquellas empresas o entidades que hayan sido sancionadas por infracciones graves o muy graves en material de igualdad de oportunidades y no discriminación, lo cual inicia ya la enumeración de requisitos más específicos en materia de igualdad.

<sup>51</sup> Por ejemplo, los requisitos para obtener la condición de beneficiario (de una subvención) formulados en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Una de las modificaciones que realiza el RD 850/2005 es en el punto f) del Artículo 4. En la anterior norma se establecía como requisito el “haber iniciado la implantación de un Plan de Igualdad” y no establecía ningún otro condicionamiento, ni de plazo ni exigencia de desarrollo y continuidad del mismo, etc. Este requisito se concreta en la posterior modificación donde sí se establece la necesidad de tener implantado el Plan de Igualdad por parte de la empresa o entidad candidata.

En este punto distingue entre dos supuestos: las empresas que estén obligadas<sup>52</sup> a tener implantado un Plan de Igualdad y aquellas que no tengan esa obligación, a las cuales les exige o la implantación de un Plan de Igualdad o la asunción, al menos, de políticas de igualdad.

Al respecto, y como escribe Emilia Castellano hay que *“dejar claro desde este momento que no es lo mismo un Plan de Igualdad que una Política de Igualdad. Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de acciones, negociadas en la mayoría de las ocasiones con los representantes de los trabajadores/as y que inciden en múltiples aspectos de las relaciones laborales; por el contrario, una Política de Igualdad es un concepto que no está definido legalmente”* (Castellano Burguillo, 2010, pág. 126). Al no estar definido legalmente, es difícilmente evaluable y medible.

Esta indefinición tiene un factor correctivo, previsto en el Artículo 10 del RD 1615/2009, en el que se establece que será la Comisión Evaluadora la que realice un análisis de *“la claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo”*.

Otro requisito, que podemos catalogar como específico dentro del ámbito de la igualdad es el de la necesidad de contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los siguientes ámbitos:

- Respecto a las condiciones de trabajo
- La organización y funcionamiento interno de la entidad.
- La Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE).
- La publicidad.

Este requisito se solicita de forma adicional a la exigencia del Plan de Igualdad o Políticas de Igualdad, en su caso. Debe acreditarse por escrito, así como la presentación de un documento probatorio de haberlo hecho público.

---

<sup>52</sup> El Artículo 45.2 de la LOI obliga expresamente a las empresas de más de 250 trabajadores/as a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad y en el Artículo 45.3 hace referencia también a la obligación de aquellas empresas que por convenio colectivo así lo tengan estipulado.

La modificación de la norma de 2015 establece un requisito adicional que supone, por un lado, la necesidad de haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación de las medidas o del plan de igualdad, si la empresa lo tuviera, y la exigencia de que esta evaluación se realice necesariamente transcurrido un año, al menos, desde su implantación. Lo cual establece un criterio adicional en cuanto a la madurez de la empresa en el establecimiento del plan de igualdad o políticas de igualdad de, al menos, 12 meses.

Por lo tanto, y a modo de resumen, los requisitos catalogados como específicos en materia de igualdad, para las empresas o entidades candidatas, serán:

- No haber sido sancionada en las especificaciones marcadas y con la temporalidad indicada.
- Contar con el compromiso explícito en materia de igualdad, en los ámbitos concretados.
- Tener implantado, durante al menos 1 año, y evaluado, un Plan de Igualdad o políticas de igualdad, según su caso.

Siguiendo con el procedimiento marcado por la correspondiente convocatoria *“las empresas o entidades deberán presentar su candidatura mediante los modelos normalizados que figuran como anexos I.a, I.b y I.c, que incluyen, respectivamente, su descripción, una memoria de su situación en relación con la aplicación e implantación de planes y medidas de igualdad e información de índole cuantitativa sobre la plantilla y la estructura salarial de la empresa o entidad”*<sup>53</sup>.

En la Convocatoria 2017 se establece la novedad de presentación telemática, tal y como establece el documento GUÍA\_DIE\_2017.doc: Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, y dado que existe un procedimiento electrónico *ad hoc* para esta convocatoria, la única forma válida de presentar la candidatura por una empresa u otro tipo de entidad, es a través de la sede electrónica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI). Concretamente, el procedimiento se identifica con el formulario Solicitud del distintivo “Igualdad en la Empresa” dentro de los disponibles en el apartado del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)

---

<sup>53</sup> Artículo 3 “Presentación de Candidaturas” de la convocatoria que hay vigente en el momento de la redacción de este documento: Orden SSI/113/2018, de 6 de febrero, por la que se convoca la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2017.



ILUSTRACIÓN 6: CAPTURA DE PANTALLA PROCESO TELEMÁTICO DE SOLICITUD<sup>54</sup>

Formularios Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Solicitud de subvención destinada a apoyar al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal

Solicitud de subvenciones para la realización de Postgrados de estudios de género y actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Solicitud del distintivo Igualdad en la Empresa

La operativa descrita para subir ficheros de gran tamaño solo se debe utilizar para ficheros unitarios mayores de 20 Mb.

Certificado digital Sin certificado Clave Ayuda envío ficheros grandes

Más información

Informe anual de seguimiento o solicitud de prórroga del distintivo Igualdad en la Empresa

## 2.3. PROCESO DE CONCESIÓN: CRITERIOS DE VALORACIÓN Y RESOLUCIÓN.

El procedimiento de concesión del DIE está regulado, como ya se ha referido, por el RD 1615/2009 y su posterior modificación, el RD 850/2015, que desarrollan lo estipulado en la LO 3/2007.

Con carácter general, en el Artículo 50 de la LOI, en su apartado cuarto, se establece que *“Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa [...]”*.

El Artículo 7 del RD 1615/2009 (modificado posteriormente por el RD 850/2015) define la constitución y funciones de la Comisión Evaluadora para la concesión del DIE, la cual

<sup>54</sup> Consulta [on line] en <https://sede.msssi.gob.es/registroElectronico/formularios.htm> el 22/08/2018.

verifica y evalúa la documentación presentada en base a los criterios de valoración establecidos en el Artículo 10 del propio texto.

El Artículo 10 establece que *“La Comisión constituida al efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 realizará la evaluación de las solicitudes atendiendo especialmente a la implantación y resultados de las medidas contenidas en los Planes de Igualdad o en las Políticas de Igualdad, su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva y el establecimiento de procedimientos y criterios de evaluación periódica del Plan de Igualdad o de las políticas de igualdad de la empresa”*.

Los criterios de evaluación se dividen en tres grandes bloques e incluyen una batería de medidas e *ítems*, en su mayoría incorporables plenamente al Plan de Igualdad.


- Aspectos generales relativos al Plan de Igualdad o las políticas de igualdad.
- Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.
- Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas.

El proceso de presentación y cumplimentación está guiado a través del Anexo I.b., descargable en formato .doc desde la web oficial del Ministerio<sup>55</sup>, el cual detalla todos los *ítems* correspondientes a los tres bloques, orientando de forma muy práctica su cumplimentación.

---

<sup>55</sup> Documento descargable en [http://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo\\_Igualdad\\_en\\_la\\_Empresa/DIE\\_2017/DIE\\_2017\\_home.htm](http://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Distintivo_Igualdad_en_la_Empresa/DIE_2017/DIE_2017_home.htm)


## ILUSTRACIÓN 7: CABECERA DOCUMENTO "ANEXO I.B"

|   |   |
|---|---|
| <br>MINISTERIO<br>DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES<br>E IGUALDAD | <div style="text-align: right; font-size: small;">SECRETARÍA<br/>DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES<br/>E IGUALDAD</div> <div style="text-align: right; font-size: x-small;">INSTITUTO DE LA MUJER<br/>Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</div> |
|---|---|

**ANEXO I.b**

**MEMORIA DE IGUALDAD CANDIDATURA DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” 2017**

- *Una vez cumplimentado, este documento deberá ser entregado, exclusivamente, en formato Word o compatible.*
- *Este anexo constituye el balance o informe de las medidas o planes de igualdad implantados en la empresa, que se solicita en el artículo cuatro, punto 2.b) de la convocatoria.*
- *Deberá cumplimentar la información solicitada en todos y cada uno de los epígrafes, en las casillas blancas.*
- *En caso de que, por circunstancias justificadas, considere que para su empresa no resulta aplicable alguno/s de los epígrafes, deberá especificar dichas circunstancias (y hacer referencia al/a los documento/s oportuno/s), a fin de que no se tenga en cuenta dicho epígrafe en la valoración. Los epígrafes que no contengan ninguna información no son valorados.*
- *Para el cumplimiento de requisitos y la evaluación de los diferentes aspectos, se solicitan **documentos adicionales probatorios**, que serán aportados en formato electrónico (Pdf), incluyéndose en el presente anexo su nombre y referencia específica. Si el documento tiene muchas páginas, se hará referencia a aquellas relevantes en cada caso. Los originales de estos documentos deberán estar disponibles por si la Comisión Evaluadora, a lo largo de todo el proceso de valoración de las candidaturas, los requiriese.*

 **1.- ENTIDAD CANDIDATA**

|                        |  |
|------------------------|--|
| Nombre o razón social: |  |
| NIF/NIE:               |  |

**2.- CRITERIOS DE VALORACIÓN (ARTÍCULO 10 DEL RD 1615/2009, DE 26 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA**

En el documento se hace alusión al Artículo 4, punto 2.b) de la convocatoria, el cual, haciendo referencia a la documentación acreditativa de la situación de la empresa o entidad en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad a aportar, establece la obligatoriedad de presentar “*el balance o informe sobre las medidas o planes de igualdad implantados en la empresa o entidad conforme al apartado 1.h) de este artículo. Tanto en las empresas o entidades obligadas legal o convencionalmente a tener aprobado un plan de igualdad, como en las que no, el citado balance o informe abordará aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la Responsabilidad Social Empresarial o la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma*”.

A modo de ejemplo, se realiza una captura de una parte del documento en el que se enumeran las medidas correspondientes al bloque de “Aspectos Generales relativos al Plan de Igualdad o las políticas de igualdad” de los Criterios de Evaluación.

**ILUSTRACIÓN 8: DETALLE PARCIAL CONTENIDO "ANEXO I.B"**

| <b>2.A.- ASPECTOS GENERALES RELATIVOS AL PLAN DE IGUALDAD O LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EMPRENDIDAS POR LA EMPRESA</b>   |             |   |
|--|-------------|---|
| Aspectos generales relativos al plan de igualdad o las políticas de igualdad emprendidas por la empresa  | Descripción | Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas) |
| <b>a) La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integran el plan de igualdad o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.</b><br><i>Indicar si para cada medida se han definido de modo claro los objetivos a lograr y los medios necesarios para su implantación y desarrollo.</i>  |             |   |
| <b>b) La adecuación del plan o de las políticas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa de forma integral.</b><br><i>Describir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico de igualdad, y justificar su conexión con las medidas adoptadas.</i>  |             |   |
| <b>c) La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integran el plan de igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.</b><br><i>Justificar la proporcionalidad entre las medidas en vigor (número, dimensión, alcance y recursos) y la dimensión y situación de igualdad de la empresa.</i><br><i>Argumentar la factibilidad de las medidas, de modo que se hayan asignado plazos y recursos acordes con los objetivos.</i> |             |   |

Es reseñable que el propio artículo 10 hace una advertencia al tratamiento especial que la Comisión dará, en la evaluación, a las diferentes empresas en función de su dimensión y características propias de las pequeñas y medianas empresas, aunque es cierto que no establece en qué términos se realiza esa distinción, entiende quedará a criterio de la propia Comisión de Valoración.

Tras la evaluación y a la vista de la propuesta elevada por la Comisión, y en virtud de lo establecido en el Artículo 8 del RD 1615/2009, la Ministra de Igualdad procederá a dictar resolución motivada sobre la correspondiente solicitud de concesión del DIE, cuyo paso consecuente será su publicación en el BOE.

## 2.4. FACULTADES Y OBLIGACIONES ASUMIDOS POR LA EMPRESA ACREDITADA DERIVADAS DE LA OBTENCIÓN DEL DIE.

Tras la obtención del DIE, la empresa o entidad asume aquellas facultades y obligaciones que la norma establece en el articulado de su CAPÍTULO III.

La empresa, durante la vigencia<sup>56</sup> de la concesión del distintivo empresarial, podrá usar su imagen en el tráfico comercial de la misma y con fines publicitarios. Este uso está regulado tanto en el Artículo 12.2 del RD 1615/2009, como en la Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre.

También la LOI hace referencia a la publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad en su Artículo 74, en el que se establece la posibilidad por parte de las empresas del uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, siempre bajo el control y supervisión del Instituto de la Mujer (u órganos equivalentes de las CC.AA.).

Además la empresa distinguida tendrá la correspondiente valoración en los procesos de concurrencia competitiva o similar para la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases se premie la efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes, criterio que viene así explicitado en el Artículo 35 de la LOI; así como la consideración del distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones establecidos en el Artículo 34.2 de la LOI, entendiéndose que el distintivo es un medio de acreditación suficiente del cumplimiento de las exigencias en materia de igualdad.

Con la promulgación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se establecen una serie de propuestas que suponen la valoración objetiva de las medidas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en los supuestos que establece esa normativa para el acceso a los procesos de obtención de contratos públicos.

En su Artículo 127, “Etiquetas”, se establece que cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba.

También su Artículo 145, “Requisitos y clases de criterios de adjudicación del contrato”, propone criterios cualitativos que puede establecer el órgano de contratación para evaluar la mejor calidad-precio, y que podrán incluir “aspectos sociales”, como puede ser la aplicación en la ejecución del contrato de Planes de Igualdad.

---

<sup>56</sup> La vigencia del DIE está establecida en el Artículo 15 del RD 1615/2009 en tres años, prorrogables a instancia de la propia empresa y en los términos dictados en el Artículo 16 del mismo decreto. La modificación del artículo 15 en el RD 850/2015 sólo amplía la especificación de este mismo plazo.

Es obvia también la utilidad de un distintivo como este para su uso como factor amplificador de las posibilidades competitivas de la empresa en procesos de concurrencia competitiva, como pueden ser subvenciones o becas.

Además, hay un compromiso asumido por parte del Ministerio correspondiente de dar publicidad y difusión a las empresas que hayan obtenido el distintivo.

Con respecto a las obligaciones generales para las empresas distinguidas en materia de igualdad, el Artículo 12.1 del RD1615/2009, exige a las mismas un compromiso de constante promoción activa de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Esta obligación está de alguna forma fiscalizada mediante la exigencia (Artículo 13 del RD 1615/2009, modificado parcialmente en el RD 850/2015) a las empresas y entidades que tengan vigente el distintivo empresarial de la remisión del Informe anual, en el que se deben reflejar las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco del PI, con los plazos estipulados en la norma.

Además, se establece un procedimiento de seguimiento y control (Artículo 14 del RD 1615/2009) de la aplicación y los efectos de los PI o las políticas de igualdad que hayan justificado la concesión del distintivo, a través de la evaluación de los Informes Anuales o del requerimiento, si así lo estimase la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, de cuanta información adicional pudiese considerar necesaria para la valoración de los PI y Políticas de Igualdad, su efectiva implantación y sus resultados.

Quedan establecidos (Artículo 17 del RD 1615/2009) unos motivos de suspensión<sup>57</sup> de la concesión del DIE, en los siguientes supuestos:

- En caso de no cumplir con la obligación de remitir el Informe Anual en la forma o los plazos ordinarios previstos.
- Por la alteración de las condiciones “iniciales” que supongan un empeoramiento de los parámetros que justificaron esa concesión.
- Por incumplimiento leve de las obligaciones previstas.
- Como medida cautelar, ante la puesta en marcha de un procedimiento de revocación.

Este procedimiento supone la suspensión de las facultades y beneficios derivados de la distinción, hasta que se cumpla con la obligación pendiente o se subsanen las circunstancias que justificaron el inicio del procedimiento.

---

<sup>57</sup> De oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa afectada en el proceso.

Así mismo, la norma establece (Artículo 18 del RD 1615/2009) un nivel superior de sanción en el que el resultado sería la revocación de la concesión del distintivo, en los siguientes supuestos:

- En caso de que la empresa o entidad reitere el incumplimiento de la remisión del Informe Anual, en los plazos extraordinarios que se le hubiesen ofrecido.
- En caso de que la alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión suponga un empeoramiento, esta vez sustancial, de los parámetros que justificaron dicha concesión.
- Por la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión del DIE, descritos en el apartado 2.2. de este documento.
- En el caso de que se produjeran o apreciaran condiciones o circunstancias incompatibles con los criterios de valoración señalados, o contrarias a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Por incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones derivadas de la concesión del distintivo, remarcando especialmente cuando la empresa incurra en publicidad ilícita.

La revocación supone, lógicamente, la pérdida de las facultades derivadas de la concesión del distintivo empresarial.

En los casos en los que la empresa se haya beneficiado de la valoración del distintivo para la obtención de una subvención pública o de su consideración ventajosa en la adjudicación de un contrato, la afectación de la revocación quedará supeditada a lo especificado en las propias convocatorias de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.

En caso de revocación la empresa no podrá solicitar de nuevo el distintivo durante los posteriores tres años, o diez en caso de segunda revocación.

### 3. ESTUDIO DESCRIPTIVO DE OTROS TIPOS DE SELLOS, CERTIFICACIONES Y ACREDITACIONES.

#### 3.1. SELLOS, CERTIFICACIONES Y ACREDITACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS AUTONÓMICAS.

*“En los últimos años la actividad legislativa del Estado y de las Comunidades Autónomas ha colmado la ausencia de regulación legal en una materia de indudable trascendencia social y política [...] la extensión e intensidad de las regulaciones estatutarias en materia de igualdad de género ha sido dispar ya que mientras algunos Estatutos de Autonomía han optado por asumir la perspectiva de género con un significado y alcance decidido a hacer efectivo el mandato constitucional de promoción de la igualdad (Cataluña y Andalucía de modo singular), otros Estatutos de Autonomía asumen la perspectiva de género en un sentido ciertamente limitado a su desarrollo y promoción (C. Valenciana, Baleares, Aragón y Castilla y León)” (Galera Victoria).*

Las diferencias de planteamiento entre unas y otras son evidentes. Por poner dos casos extremos, la Ley navarra es realmente un pequeño texto con dos artículos de contenidos muy genéricos; y la Ley vasca, como contrapunto, es un amplio texto que desarrolla una normativa más compleja y profunda.

Sí es cierto que la mayoría de leyes autonómicas en materia de Igualdad son bastante homogéneas; sin embargo, sigue habiendo una diferencia de contenido evidente entre unas y otras con respecto a la inclusión (o creación) o no de un distintivo entre las medidas para la promoción de la igualdad en las empresas propio de esa autonomía, independiente del estatal.

A través de la siguiente tabla se realiza un esquema de situación de las diferentes normas y leyes, en el ámbito autonómico, relativas al desarrollo de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con indicación de si esa administración autonómica propone un instrumento de reconocimiento empresarial similar al DIE.



**TABLA 1: REGULACIONES AUTONÓMICAS EN IGUALDAD Y SUS DISTINTIVOS**

|                  | LEGISLACIÓN AUTONÓMICA EN MATERIA DE IGUALDAD   | DIARIO OFICIAL   | DENOMINACIÓN DEL DISTINTIVO  | NORMATIVA QUE DESARROLLA EL DISTINTIVO  |
|------------------|---|--|--|---|
| <b>ANDALUCÍA</b> | LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía                      | BOJA núm. 247, de 18 de diciembre de 2007.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a> | Marca Excelencia en Igualdad.<br>(Art. 35)<br><br>Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. | ORDEN de 31 de mayo de 1996, por la que se crea la figura Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>                    |
| <b>ARAGÓN</b>    | Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón | BOA núm. 41, de 9 de abril de 2007.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>        |  |   |
| <b>ASTURIAS</b>  | Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género | BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2011.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>        | Marca asturiana de excelencia en igualdad.<br>(Art. 40)  | Decreto 15/2015, de 25 de marzo, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo “Marca asturiana de excelencia en igualdad”<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a> |
| <b>BALEARES</b>  | Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.  | BOIB núm. 99, de 4 de agosto de 2016.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>      |  |   |

Sigue la tabla en la siguiente página

|                           |  |   |  |  |
|---------------------------|--|---|--|--|
| <b>CANARIAS</b>           | Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres  | BOE núm. 67, de 18 de marzo de 2010<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>   | Marca de Excelencia Canaria en igualdad. (Art. 39)   | CONSULTA PREVIA. MARCA DE EXCELENCIA CANARIA EN IGUALDAD Y REGISTRO DE EMPRESAS DISTINGUIDAS CON LA MARCA<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>  |
| <b>CASTILLA LA MANCHA</b> | Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.  | BOE núm. 37, de 12 de febrero de 2011<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>   | Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial. (Art. 44) | Decreto 6/2013, de 07/02/2013, por el que se regula el procedimiento de concesión del Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>   |
| <b>CASTILLA Y LEÓN</b>    | Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.<br><br>Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León. | BOE núm. 71, de 24 de marzo de 2003.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a><br><br>BOE núm. 270, de 10 de noviembre de 2007.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a> | Distintivo Óptima Castilla y León.   | ORDEN de 28 de agosto de 2002, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se crea la distinción «Óptima Castilla y León» y se regula la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres».<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a><br><br>Sigue la tabla en la siguiente página |

|                             |  |  |  |  |
|-----------------------------|--|--|--|--|
| <b>CATALUÑA</b>             | Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.  | DOGC núm. 6919, de 23 de julio de 2015.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>  | Distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo. (Art. 35) |  |
| <b>COMUNIDAD VALENCIANA</b> | Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.   | BOE núm. 110, de 8 de mayo de 2003.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>  |  |  |
| <b>EXTREMADURA</b>          | Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.  | BOE núm. 88, de 13 de abril de 2011.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>   | Marca Extremeña de Excelencia en Igualdad. (Art. 55)   |  |
| <b>GALICIA</b>              | Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.  | DOG núm. 32, de 17 de febrero de 2016.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>   | Marca Gallega de Excelencia en Igualdad. (Arts. 72-76).  | DECRETO 33/2009, de 21 de enero, por el que se regula la promoción de la igualdad en las empresas y la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>   |
| <b>REGIÓN DE MURCIA</b>     | Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.<br><br>Ley 3/2008, de 3 de julio, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre | BORM núm. 91, de 21 de abril de 2007.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a><br><br>BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2011.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a> | Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia (Art. 23)  | Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas públicas o privadas.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a><br><br>Sigue la tabla en la siguiente página |

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
|  | mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia                               |   |   |  |
| <b>NAVARRA</b>                           | Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra. | BON N.º 150 de 13 de diciembre de 2002.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a> |   |  |
| <b>COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO</b> | Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.  | BOPV núm. 42, de 02/03/2005.<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a>            | Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres.<br>(Art. 41) | DECRETO 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres»<br><a href="#">LINK DE ACCESO</a> |

FUENTE: Elaboración propia.

### 3.2. ANÁLISIS COMPARATIVO DE OTRAS CERTIFICACIONES DE GESTIÓN EN LAS EMPRESAS Y SU RELACIÓN CON LA PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD.

Como ya está bastante consensuado, el *mainstreaming* de género es la estrategia fundamental para acometer los diferentes procesos de implantación de la perspectiva de género en nuestra sociedad. Así, en unas fases primarias se estableció como objetivo principal la eliminación de discriminaciones (sobre todo en el ámbito legislativo) por razón de sexo (igualdad formal), para pasar a la *aplicación de técnicas específicas que favorezcan la inserción de las mujeres en los ámbitos donde su presencia es muy baja, como la que se deriva de la implantación de acciones positivas a favor de la igualdad (igualdad real)*” (Alarcón García, 2018), hasta llegar a la propuesta de implementar estrategias transversales que hagan que la perspectiva de género se tenga en cuenta en todas la mayoría de acciones y decisiones que, con carácter general se desarrollen y tengan en cuenta cualquier ámbito de la sociedad.

En el ámbito laboral, y en concreto en la empresa, esta transversalidad también se aplica, mediante la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cualquier área a través de procesos y políticas que siguen ese mismo patrón evolutivo. Como estrategia de consolidación el Distintivo intenta reforzar, sobre todo, esas primeras fases en las cuales se establecen políticas básicas de promoción y aseguramiento de la igualdad de oportunidades y que, con su reconocimiento formal, público y oficial, fragüen esa base y permitan una evolución de la empresa hacia planteamientos más ambiciosos.

Existen similitudes entre la gestión de la calidad y excelencia en la empresa y los principios básicos de integración de la igualdad en los sistemas de gestión empresarial, ya que ambos planteamientos están asentados en unos principios fundamentales con numerosos puntos de encuentro.

Por tanto, lo único que habría que establecer es la incorporación de la Igualdad en cada uno de los aspectos clave de la gestión de la empresa, integrando esta perspectiva en los propios esquemas de procesos a través de “*filtros para crear la igualdad de género*” (Gómez Torralbo, 2008, pág. 18).

En el siguiente cuadro, Rosa Gómez Torralbo (pág. 74) establece una interesante comparativa donde se relacionan los diferentes modelos más extendidos en el ámbito de la gestión de la calidad, con la presencia de la igualdad en una serie de aspectos clave, siempre presentes en la gestión de la calidad.

Considera en su análisis 6 aspectos destacados y les otorga una valoración en función de:

- Si el requisito de igualdad de oportunidades se recoge en la norma/modelo de forma explícita, le otorga la valoración más positiva.
- Si la Igualdad no se atiende en la norma o modelo como requisito a cumplir, pero se puede deducir una orientación implícita hacia la igualdad, la valora en términos medios.
- Si la Igualdad no se recoge de forma explícita y tan solo se puede deducir una relación indirecta.

#### ILUSTRACIÓN 9: RELACIÓN DE LA IGUALDAD CON LOS MODELOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

Relación entre las normas y las características de calidad en función de su impacto en la igualdad

| NORMA/<br>MODELO                     | ENFOQUE                            | En Liderzgo,<br>Política y<br>estrategia | En el personal | En relación con<br>grupos interés | En actividades<br>y procesos | En los<br>resultados<br>en clientes | Impacto<br>en la sociedad |
|--------------------------------------|------------------------------------|--|----------------|-----------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| ISO 9000                             | Calidad                            | 😊  | 😞              | 😞                                 | 😊                            | 😊                                   | 😞                         |
| EFQM                                 | Excelencia                         | 😊  | 😊              | 😊                                 | 😊                            | 😊                                   | 😊                         |
| ISO 14000                            | Medio Ambiente                     | 😊  | 😞              | 😊                                 | 😊                            | 😞                                   | 😊                         |
| OSHAS 18001                          | Prevención de Riesgos<br>Laborales | 😞  | 😊              | 😊                                 | 😊                            | 😞                                   | 😊                         |
| SA 8000                              | Responsabilidad Social             | 😊  | 😊              | 😞                                 | 😞                            | 😞                                   | 😊                         |
| AA1000                               | Responsabilidad Social             | 😞  | 😊              | 😊                                 | 😊                            | 😞                                   | 😊                         |
| Pacto Mundial                        | Responsabilidad Social             | 😊  | 😊              | 😊                                 | 😞                            | 😞                                   | 😞                         |
| Investors in People                  | Responsabilidad Social             | 😊  | 😊              | 😞                                 | 😞                            | 😞                                   | 😞                         |
| Global Reporting<br>Initiative (GRI) | Responsabilidad Social             | 😞  | 😊              | 😊                                 | 😞                            | 😞                                   | 😊                         |
| SGE 21                               | Responsabilidad Social             | 😊  | 😊              | 😊                                 | 😞                            | 😞                                   | 😊                         |
| OPTIMA                               | Igualdad de género                 | 😊  | 😊              | 😊                                 | 😊                            | 😊                                   | 😊                         |
| MEG 2003                             | Igualdad de género                 | 😊  | 😊              | 😊                                 | 😊                            | 😊                                   | 😊                         |

😊 Relación directa y explícita en la norma o modelo

😊 Relación directa implícita

😞 Relación indirecta

FUENTE: (Gómez Torralbo, 2008, pág. 75)

Se hace evidente que la perspectiva de género no está integrada, de forma generalizada, en las diferentes normas de gestión más comunes en el ámbito empresarial. La norma ISO 9000 (en la actualidad la ISO 9001), que es una de las normas de gestión más comúnmente establecidas y solicitadas en las empresas, tiene una relación con la igualdad de género mínima; y únicamente aquellas normas de un nivel de gestión superior (por ejemplo la EFQM), tienen alguna incidencia en los términos que estamos tratando.

## 4. CONCLUSIONES

Es indudable (muchas autoras y autores lo avalan, así como diversos organismos oficiales, y la propia LOI así lo determina en todo su articulado) que la interseccionalidad o *mainstreaming* es la clave para la consecución de un escenario de igualdad real en el nivel de implantación y asentamiento que las sociedades modernas y evolucionadas deberían estar persiguiendo.

La LOI, en su estructura, va detallando los ámbitos diferenciales que deben ser puntos estratégicos para este objetivo: primero las directivas de referencia, donde se definen conceptos y se aclaran objetivos relativos a la igualdad de oportunidades, posteriormente las pautas generales de actuación de los poderes públicos y criterios de orientación de las políticas públicas<sup>58</sup>. Pasa luego a tratar otro foco estratégico como son los medios de comunicación y define instrumentos de control de contenidos, reglas de actuación, etc. En sus capítulos finales, pone el foco en la importancia del contexto laboral, condiciones de trabajo, derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, formación y promoción profesional, etc.

Se establecen así esos puntos como indicadores evaluativos del nivel de desarrollo y consecución del objetivo constitucional de una sociedad igualitaria, y quizás incluso podría graduar esa consecución por encima de los propios objetivos planteados en nuestra Constitución.

En este estudio nos hemos querido centrar en el contexto laboral: uno de esos indicadores establecidos por la propia LOI, y que acertadamente establece como pilar fundamental para la verdadera consecución de la igualdad, y en un nivel de concreción

---

<sup>58</sup> Sobre todo en materia de Educación, Cultura y Sanidad.

más extremo en las propias organizaciones empresariales, en sus actuaciones, en sus planteamientos ideológicos, en sus prácticas, etc...

En la sociedad actual, la “vida laboral” de una persona computa en términos globales, igual o más ocupación que la “vida personal/social”, en este sentido la relevancia que tiene las relaciones que en el propio trabajo se producen son obvias.

Como ya se ha recalcado, así lo reconoce la propia LOI, dándole a las empresas y organizaciones un papel fundamental en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, bien mediante la regulación en términos exigibles de la implantación de medidas y políticas que lo aseguren, o bien mediante la recomendación u orientación de sus actuaciones, en aquellos casos en los que los planteamientos no consideran la exigibilidad como viable, por la capacidad supuesta de la organización, derivada de su tamaño (en términos de plantilla media).

De esta estrategia de exigibilidad u obligatoriedad de la Administración competente hacia las empresas, únicamente en función de su tamaño, podemos concluir, en un primer término, lo siguiente:

- Las empresas que tienen obligación de implantar medidas concretas para el aseguramiento y fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (las de plantillas superiores a 250), suponen, como ya se ha reseñado en el punto 1 de este trabajo, con un porcentaje del 0,2% de las empresas, una representación real de más del 30% de las trabajadoras y trabajadores totales en España.

Esto supone que, con un esfuerzo “mínimo” por parte de la Administración (al comprometer únicamente a unas 4.500 empresas), tiene una incidencia sobre un tercio de la población en activo, lo cual es altamente rentable.

- Sin embargo, esta misma situación tiene otra lectura no tan positiva: probablemente el efecto real de difusión e incidencia de estas medidas sobre la sociedad está más condicionado por el número de empresas afectas que por el total de trabajadoras y trabajadores a los que las medidas les inciden. Es decir, al final pesa más el dato de que el 99,8% de las empresas no tienen una obligación real y firme al respecto de la igualdad, y eso supone un mensaje con una clara interpretación por la sociedad.

Una de las respuestas de la Administración a esta situación, como posible medida de compensación, es la de poner en valor, en el mercado, esta disposición de las empresas que, por una razón u otra, sí están comprometidas con la igualdad de oportunidades, y



por ello (posiblemente entre otras cuestiones) nace el reconocimiento empresarial DIE, que intenta identificar a esas organizaciones comprometidas.

Este planteamiento, desde mi punto de vista, puede no tener las consecuencias esperadas, quizás por las razones que a continuación se exponen:

- Las medidas y políticas sometidas a juicio y reconocidas, en su caso, por parte de la Administración, a través del DIE, están encuadradas en unos niveles de desarrollo muy básicos, pretenden sobre todo asegurar contextos de igualdad formal, pero no ahondan en unos conceptos de igualdad más avanzados, que pudieran tener una valoración social superior.

Esta reflexión viene fundamentada en los datos y argumentos que se han ido exponiendo durante el trabajo, donde se pone de manifiesto que el DIE acredita a las empresas que ponen en marcha diversas políticas y acciones concretas, que deben ser evaluadas, pero no tiene una exigencia concreta en cuanto al seguimiento y resultados, ni cuantitativo ni cualitativo. No se exige a las empresas en su implicación social en la consecución de los objetivos sobre igualdad que podamos plantear, y la acreditación se limita a identificar aquellas empresas que estando comprometidas, sólo tienen una exigencia cuantitativa.

- La posibilidad de monetización de los esfuerzos en materia de igualdad a través del uso comercial o competitivo del distintivo, por parte de las empresas, tampoco es tan valorado, es decir, las empresas no son capaces de ver los beneficios obtenidos por la implantación de las medidas ni por su reconocimiento y acreditación mediante el DIE.

Del interés mostrado por las empresas, deducidos en base a la respuesta de las mismas y los índices de implantación y solicitud en los procesos de acreditación del DIE, que probablemente no son capaces de valorar la herramienta en los términos que se pudiera prever, en base, sobre todo, a las siguientes tres cuestiones valorativas:

- o Beneficio por cumplir con la normativa, desde un principio de responsabilidad democrática (podríamos hacer una lectura contraria, que podría ser “perjuicio por incumplir la normativa”).
- o Beneficio social, por contribuir activamente en el aseguramiento de una sociedad democráticamente más avanzada, por ser parte fundamental, como ya hemos dicho, de la estrategia de consecución de los objetivos para una sociedad más democrática y más igualitaria.

- Beneficio empresarial/comercial por tener el reconocimiento, y que ese beneficio sea claramente diferenciador con respecto a la empresa que no lo tenga.

He citado en el Apartado 2.4 las facultades que obtienen las empresas tras su acreditación, que probablemente hasta la aparición de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, eran poco relevantes como para suponer un argumento de peso que pueda justificar el esfuerzo a cualquier organización que, lógicamente, prioriza sus actuaciones en base al rendimiento que pueda suponer esa acción.

En este sentido también tenemos la oportunidad de hacer pedagogía; las empresas y organizaciones no deben analizar sus políticas únicamente con criterios económico/financieros, sino que debemos implicarlas en su responsabilidad social y representativa. Eso sí, dotando al cumplimiento de esa responsabilidad de un valor que pueda suponer una distinción y una ventaja competitiva en el mercado.

Como se ha recalcado durante el texto, el Estado ha incorporado a través de la Ley 9/2017 algo que puede dar síntomas de que esta dirección es la que se pretende llevar, incluyendo como requisito o criterio de valoración “aspectos sociales”, entre los que están aquellos derivados de la promoción de la igualdad de oportunidades dentro de las organizaciones y empresas.

Es precisamente en ese contexto donde el DIE tiene un verdadero sentido, la acreditación del cumplimiento de los requisitos marcados, y su valoración va a depender de las exigencias puestas por la Administración que aseguren la validez de los procesos de concesión y el control exhaustivo de su vigencia y uso. Es posible que el siguiente nivel de gestión que se le puede exigir a la herramienta es que de el paso y se convierta en un proceso de certificación equivalente a los diferentes sellos y certificados que ya están implantados en todo el ámbito empresarial.

En cualquier caso, estas conclusiones se formulan como hipótesis, deducidas de un estudio teórico del escenario, y quedaría supeditado a un análisis más profundo en base a datos concretos fruto de una investigación, que probablemente debería ir encaminada hacia:

- Investigar el nivel de implementación real de las políticas de igualdad de las empresas y organizaciones que poseen Planes de Igualdad, no sólo en su incidencia en las políticas internas de la empresa, sino por supuesto en el nivel de mejora de las condiciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores.

- Análisis de las razones reales, en base a los testimonios de las empresas, de porqué las empresas no acceden al DIE. Extracción de los criterios reales de decisión que tienen las gerencias para su implantación o no, etc...
- Análisis de las normativas, procesos de concursos públicos, etc... para determinar la incidencia en los resultados de la tenencia o no del DIE.
- Análisis de las diferentes propuestas autonómicas de acreditaciones en materia de igualdad, y su comparación con el modelo estatal y reflexión sobre la viabilidad de su coexistencia, etc...

## 5. ANEXO I: NORMATIVA RELACIONADA

### 5.1. Normativa básica genérica, reguladora en materia de Igualdad, en el ámbito estatal (por orden de publicación):

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999).
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (BOE núm. 251, de 19 de octubre de 2000).
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2003, páginas 36770 a 36771).
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007).

### 5.2. Normativa específica reguladora del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE):

- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» (BOE núm. 265, de 3 de noviembre de 2009).
- Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo «Igualdad en la empresa» (BOE núm. 286, de 27 de noviembre de 2009).
- Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010, y se establecen sus bases reguladoras (BOE núm. 86, de 9 de abril de 2010).
- Orden SPI/3138/2010, de 26 de noviembre, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010, convocado mediante Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo (BOE núm. 292, de 3 de diciembre de 2010).
- Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» (BOE núm. 121, de 21 de mayo 2011).
- Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2015).

### 5.3. Normativa autonómica, reguladora en materia de Igualdad (por orden de publicación):

- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra (BON N.º 150 de 13 de diciembre de 2002)
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, C.A. Valenciana (BOE núm. 110, de 8 de mayo de 2003)
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, C.A. País Vasco (BOPV núm. 42, de 02 de marzo de 2005)
- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón (BOA núm. 41, de 9 de abril de 2007)

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León (BOE núm. 71, de 24 de marzo de 2003) modificada posteriormente mediante la Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (BOE núm. 270, de 10 de noviembre de 2007)
- LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA núm. 247, de 18 de diciembre de 2007)
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (BOE núm. 67, de 18 de marzo de 2010)
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia (BORM núm. 91, de 21 de abril de 2007) modificada posteriormente mediante la Ley 3/2008, de 3 de julio, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia (BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2011)
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (BOE núm. 37, de 12 de febrero de 2011)
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2011)
- Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, Asturias (BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2011)
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, Catalunya (DOGC núm. 6919, de 23 de julio de 2015).
- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad (DOG núm. 32, de 17 de febrero de 2016)
- Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, Baleares (BOIB núm. 99, de 4 de agosto de 2016)

## Bibliografía

- Alarcón García, Gloria (2018). *Los presupuestos desde la perspectiva de género*. "Máster universitario en igualdad y género en el ámbito público y privado" Interuniversitario – 2017/2018 - 11ª Edición.
- Argüelles Blanco, Ana Rosa (s.f.). Legislación autonómica sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: medidas de promoción de la igualdad en las empresas y en la negociación colectiva.
- Ballester Pastor, Inmaculada (s.f.). El distintivo de calidad empresarial como manifestación de la responsabilidad social corporativa y su repercusión en las prácticas empresariales defensoras de la igualdad de oportunidades. Estudio de Derecho internacional y comunitario. *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES* 67, 175-188.
- Castellano Burguillo, Emilia (2010). El Distintivo de "Igualdad en la Empresa" a medio camino entre la Responsabilidad Social Empresarial y el cumplimiento de la norma legal. *TEMAS LABORALES* núm. 104, 212-147.
- Castro García, Carmen & Álvarez Tardío, Beatriz (s.f.). *La igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas*. Obtenido de [http://conocempleo.castello.es: http://www.castello.es/web20/archivos/contenidos/61/D021\\_Igualdad\\_RSE.pdf](http://conocempleo.castello.es: http://www.castello.es/web20/archivos/contenidos/61/D021_Igualdad_RSE.pdf)
- Cerdá Martínez-Pujalte, Carmen María (s.f.). Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación: un intento de delimitación. *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol* nº50/51, 193-218.
- DIRECCIÓN GRAL. DE INDUSTRIA Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA. (2018). *CIFRAS PyME. Datos junio 2018*.
- Escrig Gil, Gemma (2018). "Tema 1. La incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones", *apuntes de la Asignatura "SRM014 Herramientas para incorporar la perspectiva de género"*. Máster universitario en igualdad y género en el ámbito público y privado" Interuniversitario – 2017/2018- 11ª Edición.
- Escrig Gil, Gemma (2018). *Tema 3. Instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones. Medidas y planes de igualdad en las organizaciones*. Máster universitario en igualdad y género en el ámbito público y privado" Interuniversitario – 2017/2018- 11ª Edición.
- Federación de industrias textil-piel, químicas y afines de CC.OO. Madrid. (s.f.). *Conciliación de la vida familiar y laboral. Presentación y comentarios de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre*. MADRID: FITEQA, CC.OO.

- Galera Victoria, Adoración (s.f.). La actividad legislativa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. 567-590.
- Gómez Torralbo, Rosa (2008). *La igualdad de Género como factor de calidad. Manual de gestión*. Instituto Andaluz de la Mujer.
- González Betancor, Sara M. (2004). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. *Ponencia presentada en el Encuentro de Empresarios de la Macaronesia. PROFEM, 16-17 de noviembre de 2004*.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. (s.f.). *Cuaderno Informativo. La Igualdad en las empresas*. CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL.
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. (2017). *Bienvenida a la red de empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa" (RED DIE)*. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.
- Kahale Carrillo, Djamil Tony (2012). *El distintivo empresarial en materia de igualdad*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Melero Bolaños, Patricia & Nuñez-Cortés Contrera, Pilar (2011). El distintivo de igualdad: un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos. *TEMAS LABORALES* núm. 110, 127-148.
- Melero-Bolaños, Rosa & Ramírez-Sobrino, Jesús N. (2011). El distintivo "Igualdad en la Empresa": una nueva certificación en igualdad de oportunidades. *Intangible Capital*, 410-427.
- Merino Segovia, Amparo (s.f.). El tratamiento de la RSC en la Ley de Igualdad. *LAN HARREMANAK*, 117-140.
- Miranda González, Francisco Javier, Chamorro Mera, Antonio & Rubio Laboba, Sergio (2004). Clarificando el concepto de certificación: El caso español. *Boletín Económico de ICE*, 2825, 1-16.
- Observatorio Extremeño de Igualdad de Oportunidades y Empleabilidad. (2010). *Informes de Impacto de Género de la normativa. Una propuesta para la evaluación del impacto de género*. Asociación ELOISA.
- Velasco Portero, María Teresa (2012). *D.T. Kahale Carrillo, El distintivo empresarial en materia de igualdad, Síntesis. Madrid 2012, 228 páginas*. Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico.
- Ventura Franch, Asunción (2018). *Apuntes de la asignatura "SRM005 Derecho, igualdad y discriminación"*. Máster universitario en igualdad y género en el ámbito público y privado" Interuniversitario – 2017/2018 - 11ª Edición.